

RESOLUCIÓN NÚMERO 002823 DEL 30 AGO 2016

Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014.

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el artículo 8 del Decreto 4151 de 2011, y

CONSIDERANDO

Que el numeral 1° del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, por el cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, instando a las empresas e instituciones a implementar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar dichas conductas ocurridas dentro del marco laboral.

Que mediante los numerales 1.7 y 1. 8, respectivamente, del artículo 14 de la Resolución N° 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social, se estableció como medida preventiva del acoso laboral conformar el Comité de Convivencia Laboral; establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo; definir el procedimiento para formular las quejas a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Que la Resolución N° 0652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, establece la conformación, funcionamiento, periodo y funciones del Comité de Convivencia Laboral en las Entidades Públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que le asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales, frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.

Que la Resolución N° 1356 del 18 de julio de 2012 modificó parcialmente los artículos 3, 4, 9 y 14 de la Resolución N° 0652 del 30 de abril de 2012.

En virtud de las consideraciones expuestas, es procedente adoptar medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de los conflictos generados por las conductas que puedan constituir acoso laboral; el procedimiento interno para el trámite de las quejas presentadas por presunto acoso laboral, así como la creación de los comités de convivencia laboral al interior del INPEC, con sus funciones y su adecuado funcionamiento.

30 AGO 2018

RESOLUCIÓN NUMERO 002823 DE _____

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

Que para afianzar el cumplimiento de lo establecido en la Resolución N° 0652 y su modificación parcial mediante la Resolución N° 1356 de 2012, emanadas por el Ministerio del Trabajo, resulta imperativo para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, fortalecer institucionalmente los mecanismos para prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; implementando mecanismos de prevención y definiendo un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar dichas conductas ocurridas dentro del marco laboral.

Que desde la implementación de la Resolución N° 004371 del 14 de noviembre de 2014, se han identificado aspectos de mejora, que permitirán optimizar la respuesta y agilizar el trámite de las quejas por presunto acoso laboral y cumplir con los requerimientos legales, garantizando la confidencialidad de la información, la libertad, la intimidad, el respeto y la salud mental de los funcionarios del instituto.

Que con fundamento en lo expuesto,

RESUELVE:**CAPÍTULO I**

ARTÍCULO 1. OBJETO: Adoptar medidas preventivas y correctivas de las conductas de acoso laboral, modificar la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y establecer el procedimiento interno en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

ARTÍCULO 2. EXCLUSIONES DE APLICACIÓN: Los lineamientos establecidos en la presente Resolución no se aplican en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios, en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica en la contratación administrativa. De igual manera, no aplica a aspirantes de ingreso al Instituto en los cursos de complementación o formación de la Escuela de Formación, auxiliares bachilleres que prestan su servicio militar obligatorio, adscritos al Ministerio de Defensa Nacional y a los estudiantes en etapa productiva (practicantes, pasantes, judicantes, etc.).

ARTÍCULO 3. FINALIDAD: La presente resolución tiene como finalidad proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de los funcionarios y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o funcionario por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo.

Se tomarán las modalidades de acoso laboral las especificadas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 5. CONDUCTAS ATENUANTES Y CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES DEL ACOSO LABORAL: Se tomarán como criterios los especificados en los artículos 3 y 4 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 6. SUJETOS DEL ACOSO LABORAL: Pueden ser sujetos activos o pasivos:

- a. **Sujetos activos (o Presunto acosador):** La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de Jefe de Oficina o Coordinador de Grupo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y/o la persona natural que se desempeñe como empleador o funcionario.
- b. **Sujetos pasivos (o Quejoso):** Los servidores públicos que se desempeñen en un área del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de subalternos.

ARTÍCULO 7. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: De conformidad con el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006: constituye acoso laboral, si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo, referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

Excepcionalmente, un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral (agresión física y/o verbal). La autoridad competente (Comité de Convivencia laboral) apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de pruebas relacionados en la ley procesal civil.

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

A partir de ello, el comité de convivencia laboral determinará si se inicia el proceso interno conciliatorio de amigable composición o se remite el caso a la oficina **jurídica del Instituto**.

ARTÍCULO 8. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006: No constituyen acoso laboral, bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. La solicitud de cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo 1. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

30 AGO 2018

RESOLUCIÓN NUMERO 002823 DE _____

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

Parágrafo 2. En lo que respecta a la obediencia debida, la Corte Constitucional, desde un principio, ha considerado indispensable que dentro de las fuerzas militares reine un criterio de estricta jerarquía y disciplina, pero ha rechazado la concepción absoluta de la obediencia castrense. Es decir, que no implica una obediencia ciega o irracional.

ARTÍCULO 9. CADUCIDAD: De conformidad con el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006: Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta resolución.

ARTÍCULO 10. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL: Las medidas preventivas y correctivas que se relacionan a continuación, tienen como finalidad promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y respetar la dignidad e integridad de las personas en el ámbito laboral.

Es responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano - Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo del Grupo de Bienestar Laboral o quien haga sus veces en el INPEC, desarrollar actividades tendientes a prevenir y corregir las conductas de acoso laboral, así como promover un excelente ambiente de convivencia laboral y fomentar relaciones sociales positivas entre todos los funcionarios del Instituto.

Así, son mecanismos de prevención del acoso laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario los siguientes, además de los señalados en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006:

1. Difusión y socialización de la Ley 1010 de 2006, la Resolución N° 652 y N° 1356 de 2012, a los servidores de la entidad.
2. Formular una política clara, dirigida a la prevención del acoso laboral, en la cual se incluya el compromiso por parte del Instituto y de sus funcionarios.
3. El diseño y la ejecución de campañas de divulgación preventivas, conversatorios, seminarios y otras actividades que permitan disminuir las conductas que pueden constituir acoso laboral, las que no lo constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes, su sanción, los mecanismos de prevención y procedimientos internos.
4. La construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan una vida laboral conviviente, que permita promover canales de comunicación con la Dirección General del Instituto y garantizar la armonía funcional, para fomentar el buen trato entre servidores, sin distinción al nivel que pertenezcan.
5. La inclusión de la normatividad de acoso laboral en los cursos de inducción, reinducción, formación y complementación, dirigidos a servidores del Instituto en la Escuela de Formación, así como en los procesos de reinducción de Talento Humano.

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

6. La inclusión de la prevención del acoso laboral dentro del programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial, como parte del programa de Salud y la Seguridad en el Trabajo del Instituto, identificando los mecanismos de ocurrencia, formas y consecuencias del fenómeno, prevalencia y monitoreo en las condiciones de trabajo, con el fin de adelantar acciones de seguimiento y control de acuerdo a las disposiciones vigentes sobre la materia.
7. Generar acciones que propendan por el mejoramiento del clima laboral en todos los establecimientos y centro de trabajo del instituto, así como el mejoramiento de las relaciones interpersonales al interior de los mismos.
8. Desarrollar capacitaciones sobre solución de conflictos, negociación, comunicación asertiva y liderazgo, dirigida a todos los niveles jerárquicos del instituto.

CAPÍTULO II

EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 11. CREACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA: Créense los Comités de Convivencia Laboral en cada uno de los Establecimientos de Reclusión del orden nacional, direcciones regionales y demás centros de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, los cuales actuarán de manera independiente, confidencial, amigable y efectiva como mediadores en la resolución de conflictos y en situaciones relacionadas con acoso laboral de los servidores públicos adscritos al Instituto.

Parágrafo 1: El Director General o quien haga sus veces, designará los representantes por parte del empleador, para la conformación del Comité de Convivencia Laboral en cada una de las Sedes Administrativas (incluyendo Dirección General) y Establecimientos de Reclusión. Lo anterior, de acuerdo a lo Establecido en la Resolución N° 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

Parágrafo 2: No podrán ser parte del Comité de Convivencia Laboral funcionarios a quienes se les haya formulado queja por acoso laboral o hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO 12. REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR: El Director General designará los representantes por parte del empleador, para la conformación del Comité de Convivencia Laboral en cada una de las Sedes Administrativas, Direcciones Regionales, Establecimientos de Reclusión y Escuela de Formación. Lo anterior, de acuerdo a lo Establecido en la Resolución N° 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, así:

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

DIRECCIÓN GENERAL	
PRINCIPAL	SUPLENTE
Subdirector (a) de Talento Humano	Coordinador (a) Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Subdirector (a) Cuerpo de Custodia	Coordinador (a) Grupo Bienestar Laboral

ESCUELA DE FORMACIÓN	
PRINCIPAL	SUPLENTE
Subdirector (a) Académica	Coordinador (a) Grupo Administración de Recursos
Subdirector (a) Secretaría Académica	Coordinador (a) de Grupo o Área Jurídica

DIRECCIONES REGIONALES	
PRINCIPAL	SUPLENTE
Responsable de área Talento Humano	Comandante de Vigilancia Regional
Responsable de Área Jurídica	Responsable Control Único Disciplinario

ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN	
PRINCIPAL	SUPLENTE
Director o Subdirector Establecimiento de Reclusión	Responsable del área de Talento Humano
Comandante de Vigilancia	Responsable del área Jurídica

Parágrafo 1: En los casos donde no se cuente con la persona designada por la Dirección, asumirá la persona responsable del cumplimiento de las funciones.

ARTÍCULO 13. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES: La elección de representantes por parte de los funcionarios se hará mediante un proceso de votación secreta, en el cual serán electos 2 principales y 2 suplentes, en todos los centros de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

Para tal efecto:

a. El responsable de Talento Humano o quien haga sus veces en el respectivo Establecimiento de Reclusión y/o Sede Administrativa, convocará las respectivas elecciones, divulgando:

1. Fecha y objeto de la convocatoria.
2. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.
3. Lugar, día y hora en la que se abrirá y cerrará la convocatoria.
4. Lugar, día y hora en la que se realizará el escrutinio y la declaratoria de elección.

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

b. El Director o quien él designe, debe escoger los jurados de votación e informar sus responsabilidades dentro del proceso.

c. Corresponde a los jurados de votación:

1. Recibir y verificar los documentos y elementos de la mesa de votación.
2. Revisar la urna.
3. Instalar la mesa de votación.
4. Vigilar el proceso de votación.
5. Dar por terminado el proceso de votación.
6. Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio.
7. Firmar las actas.

d. El responsable de Talento Humano o quien haga sus veces, debe gestionar y liderar el proceso de conformación del Comité de Convivencia Laboral, desde la convocatoria, inscripción de las personas interesadas a través de una carta de intención, proceso de votación, hasta la constitución del mismo.

e. Toda la actividad debe ser documentada y registrada en actas de acuerdo con el sistema de gestión de calidad del Instituto.

Parágrafo 1. Las votaciones se llevarán a cabo, teniendo en cuenta el número de funcionarios que laboran en el centro de trabajo, entre mínimo un día (1) y máximo dos (2); se debe garantizar el derecho al voto de las compañías, así como de todo el personal administrativo. En cualquier caso, en la convocatoria se debe especificar fechas y horarios para el proceso de votación y escrutinio.

Cerrada la votación, uno de los miembros del jurado leerá en voz alta el número total de sufragantes y se dejará constancia en el acta de escrutinio y en la lista general.

Parágrafo 2. Surtido el trámite, se abrirá la urna públicamente y se contarán uno a uno los votos en ella depositados sin desenvolverlos; si el número de ellos supera el número de funcionarios que sufragaron, se introducirán nuevamente a la urna y se sacarán al azar tantos votos como sean necesarios para igualar la diferencia y sin desdoblarlos se incinerarán en el acto. De tal evento se dejará constancia en el acta de escrutinio y será apoyado por un funcionario que cumpla funciones de Policía Judicial.

Parágrafo 3. Los jurados procederán a hacer el escrutinio y anotar en la correspondiente acta, el número de votos emitidos a favor de cada candidato, así como el de los votos en blanco. Los votos que no permitan identificar claramente la decisión del votante serán nulos.

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

Una vez terminado el escrutinio, se leerá en voz alta y el jurado o jurados, entregarán al encargado del Área de Talento Humano o quien este haya dispuesto los votos y los demás documentos utilizados, dejando constancia en el acta de escrutinio.

Parágrafo 4. Los candidatos podrán en el acto mismo del escrutinio, presentar las reclamaciones por escrito, las cuales serán resueltas por el encargado del área de Talento Humano o quien éste disponga. Resueltas las reclamaciones o solicitudes, el encargado del área de Talento Humano o quien éste designe, publicará los resultados de las votaciones.

Parágrafo 5. Serán elegidos como representantes de los funcionarios ante el Comité de Convivencia Laboral, los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes, seguirán los candidatos postulados a elección que sigan en votación, quienes en su orden, remplazarán a los principales.

Parágrafo 6. Si el mayor número de votos fuere igual para dos de los candidatos, estos serán elegidos como representantes de los funcionarios ante el Comité de Convivencia Laboral. Si el número de votos a favor de más de dos candidatos diere igual, la elección se decidirá a la suerte.

Parágrafo 7. Si, después de vencido un segundo plazo de convocatoria, no se cuenta con suficientes candidatos para realizar la votación, los responsables de áreas (Talento humano, Jurídica, Atención y tratamiento y Comando de vigilancia) postularán los funcionarios que sean reconocidos por sus competencias actitudinales y comportamentales como tolerancia, imparcialidad, respeto, confidencialidad, ética y comunicación asertiva.

ARTÍCULO 14. COMPETENCIAS DE LOS INTEGRANTES: Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deben contar con competencias actitudinales y comportamentales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, reserva en el manejo de la información y ética; de igual manera, habilidades de liderazgo, resolución de conflictos y comunicación asertiva.

Parágrafo 1: Las competencias anteriormente mencionadas deben ser un proceso reflexivo de las personas que desean hacer parte del Comité; por otra parte, dichas competencias, en su gran mayoría, se pueden desarrollar a través de procesos formativos y asesorías que la ARL suministra a los Comités de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 15. PERIODO DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA: Los funcionarios que conformen los Comités de Convivencia Laboral deben ser de planta y serán designados por un periodo de dos (2) años, a partir de la conformación de los mismos; que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Parágrafo 1: Los funcionarios designados por la Dirección podrán así mismo, ser relevados de su misión, cuando los órganos que los designen lo estimen pertinente.

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

Parágrafo 2. El Comité vigente seguirá cumpliendo las funciones hasta que sea elegido y conformado el Comité entrante, con la respectiva entrega de archivos y proceso de los casos.

ARTÍCULO 16. AUSENCIAS: La ausencia temporal de los representantes en el Comité de Convivencia Laboral, será asumida por el respectivo suplente. En caso de ausencia definitiva de un representante titular de los funcionarios, asumirá la primera votación más alta de los candidatos y la suplencia vacante será asumida por el siguiente candidato que aparezca en lista; en caso de no existir más candidatos en lista, se llamará a votación para esta única vacante.

Cuando la ausencia definitiva sea por parte de un representante del empleador, la Dirección del Establecimiento de Reclusión y/o Sede Administrativa delegará un nuevo representante, siempre y cuando cumpla con el perfil expuesto en el artículo 14 de la presente resolución.

Para efectos de establecer la naturaleza de la ausencia, se tomará como referencia lo establecido en el Decreto N° 407 de 1994, artículos 24, 26 al 28, 45 al 49, 51, 61, 167 y demás concordantes.

CAPÍTULO III FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 17. FUNCIONES: Son funciones de los Comités de Convivencia Laboral del INPEC las siguientes:

- a. Crear en cada centro de trabajo un correo institucional, el cual debe ser divulgado como mecanismo para instaurar situaciones de presunto acoso laboral.
- b. Apoyar la ejecución de los mecanismos de prevención establecidos por el Instituto, ante conductas que puedan constituir acoso laboral.
- c. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- d. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior del Instituto.
- e. Escuchar a las partes involucradas de manera individual, sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- f. Adelantar reuniones, con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos, para llegar a una solución efectiva de las controversias.

30 AGO 2018

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

- g. Acompañar el plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- h. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento, de acuerdo con lo pactado.
- i. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- j. Cada Comité de Convivencia Laboral deberá elaborar informes trimestrales sobre la gestión realizada, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones; así mismo, elaborar informes específicos que sean solicitados por los organismos de control internos o externos.
- k. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones presentadas por el Comité de Convivencia a la Subdirección de Talento Humano o al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o a la Dirección del establecimiento.
- l. El Comité de Convivencia Laboral del Establecimiento de Reclusión y/o Sede Administrativa, debe elegir en pleno de entre sus miembros principales, quienes asumirán las funciones de Presidente y Secretario. Dicha elección, se hará mediante votación; la cual, debe ser igual o mayor al 51% del total de los votos, para cada caso. De no llegar a cumplirse con el porcentaje, se repetirá el proceso de votación.

ARTÍCULO 18. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Presidente, tendrá las siguientes funciones:

- a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c. Tramitar ante la Dirección del Establecimiento de Reclusión, Sede Administrativa o Subdirección de Talento Humano, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d. Gestionar ante la alta Dirección, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 19. SECRETARIA (O) DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: La o El Secretaria (o) del Comité de Convivencia Laboral, tendrá las siguientes funciones:

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito, en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral; así como las pruebas que las soportan.
- b. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité, la convocatoria realizada por el Presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d. Citar conjuntamente a los funcionarios involucrados en las quejas, con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité en las que se consignan como mínimo:
 - Identificación del lugar, fecha y hora de la reunión.
 - Identificación y calidad de los intervinientes.
 - La descripción sucinta de los hechos de la eventual situación de acoso laboral.
 - Los acuerdos logrados si los hubiere.
 - La firma de los intervinientes.
- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a la Subdirección de Talento Humano o quien haga sus veces.
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité, que incluya: estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Subdirección de Talento Humano (responsable de Salud Ocupacional), o quien haga sus veces.
- j. Una vez terminada la vigencia del Comité de Convivencia Laboral, deberá entregar a través de un acta, el archivo de su gestión, al Comité de Convivencia Laboral entrante, evidenciando los casos que continúan tratándose y los casos cerrados.

ARTÍCULO 20. REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente, por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses; sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

30 AGO 2018

RESOLUCIÓN NUMERO 002823 DE _____

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 21. PROCEDIMIENTO INTERNO CONFIDENCIAL Y DE AMIGABLE COMPOSICIÓN: El procedimiento interno confidencial y de amigable composición establecido por el Instituto para superar las quejas por presunto acoso laboral, será el siguiente:

- a. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de la secretaria (o) o quien haga sus veces, utilizando para ello, el formato definido por el instituto, especificando en él los hechos que considera constitutivos de acoso laboral, identificando los nombres y apellidos, tanto del quejoso, como de la persona que presuntamente incurrió en los hechos; aportando una exposición sucinta de los mismos, en el cual, debe mencionar las fechas, lugar en que se presentó la situación y frecuencia de las conductas, adjuntando las pruebas que fundamentan la queja y firmando el formato.
- b. El secretario (a) del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, verificará el contenido de la queja y la identidad de quien suscribe; posteriormente, informará a los miembros del Comité para que estudien el caso en la sesión inmediatamente siguiente, o convocará a sesión extraordinaria, previa autorización del Presidente del Comité, cuando de los hechos objeto de la queja, se evidencie ostensiblemente que puede afectar, tanto la seguridad física y emocional del servidor público, como la prestación del servicio y; por tanto, requiere de su inmediata intervención. Para tal efecto, se contarán 10 días calendario a partir de la instauración de la queja, para la citación de las partes involucradas.
- c. Verificado y analizado el contenido de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, fijará fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas, con el fin de escuchar de manera individual y; posteriormente, de manera conjunta, a las partes involucradas, con el fin de llegar a un acuerdo de amigable composición. Adicionalmente, el Comité de Convivencia Laboral podrá citar a entrevista a las personas que considere pertinentes (testigos), a fin de analizar a profundidad el caso, entre las cuales, podrá estar el jefe inmediato y/o mediato del área de los funcionarios involucrados.
- d. El Comité deberá adelantar gestión referente a los hechos del presunto acoso laboral, a través de recomendaciones que se orienten al mejoramiento de las relaciones interpersonales, la solución asertiva y pacífica de conflictos y el mejoramiento del bienestar laboral. Estas recomendaciones se elaborarán en conjunto con la Subdirección de Talento Humano, Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Grupo de Bienestar.
- e. Si después de efectuar las entrevistas y adelantar el procedimiento confidencial y amigable de composición, se evidencia que no existe ánimo de acuerdo o conciliación por alguna de las partes, o se rompen los compromisos adquiridos, se procederá a

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

trasladar la queja o el caso a la Procuraduría General de la Nación, con los respectivos soportes y notificando a las partes involucradas.

- f. Si se considera procedente la diligencia de amigable composición, se fijará fecha y hora de lo cual se notificará a las partes involucradas y ésta se desarrollará atendiendo el siguiente orden:
1. El secretario hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, a las partes intervinientes en los conflictos.
 2. Se dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una posible conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
 3. En los términos del literal anterior, se dará la palabra a la otra parte o al presunto acusado.
 4. Si luego de la exposición de los interesados, se establece que las diferencias suscitadas por las mismas pueden solucionarse por vía de amigable composición, se solicitará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de forma respetuosa, amigable dentro del precepto de dignidad y justicia.
 5. El Comité propondrá fórmulas de amigable composición y sugerencias de convivencia entre las partes y fomentará medidas de prevención, manejo y solución, que se orienten a superar la situación de presunto acoso laboral.
 6. De la reunión de amigable composición se levantará un acta que deberá ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia y por las partes intervinientes. En el acta correspondiente se dejará constancia expresa de los puntos en los que hubo o no acuerdos.
 7. El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el secretario del Comité y sólo será puesto a disposición de sus integrantes, de las partes involucradas o de la autoridad competente cuando se requieran.
 8. El Comité de Convivencia Laboral podrá hacer seguimiento a los compromisos adquiridos, a fin de verificar el cumplimiento de los mismos.
 9. Si, luego de la exposición de los interesados, se establece que las diferencias suscitadas por las mismas no pueden solucionarse o aclararse por vía de amigable composición, se remitirá a la Procuraduría General de la Nación, en los términos de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia que se agotó el

30 AGO 2018

RESOLUCIÓN NUMERO 002823 DE _____

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

procedimiento previo y de amigable composición al interior del Instituto. De este proceso se deberá informar por escrito a las partes interesadas.

- g. Si no asistiere ninguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité, y este fijará una nueva fecha que no puede ser mayor a tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por parte presente y los miembros del Comité y se procederá a notificar el cierre de la queja.
- h. Si la parte renuente a asistir es la afectada, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de la misma. Si, por lo contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe ánimo de acuerdo y el Comité deberá dar traslado a la Procuraduría General de la Nación. Se deberá informar por escrito a las partes.
- i. Todas las actuaciones que se produzcan en virtud del procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y la identidad de las personas involucradas en ella, por vía activa o pasiva, se mantendrían en reserva y confidencialidad.
- j. Si la situación está suficientemente planteada o se allegan los elementos adicionales de soporte, el Comité de Convivencia Laboral del Establecimiento de Reclusión y/o Sede Administrativa tomará el tiempo prudencial que requiriera, para asimilar la situación y realizar una evaluación interna sobre el caso, pudiendo citar al quejoso en diferentes oportunidades, a efecto de tener un diálogo directo, así como practicar medidas que faciliten el conocimiento del caso. Este término no excederá de treinta (30) días, podrá requerir apoyo de instancias especializadas del INPEC.
- k. Si después de evaluada la queja por el Comité de Convivencia Laboral correspondiente, se establece que no se trata de una conducta de presunto acoso laboral, se procederá a archivar los soportes correspondientes (actas, queja, entrevistas y los demás necesarios), e informar a las partes interesadas.

Parágrafo 1. En las situaciones que involucren a Directores y/o Subdirectores y/o Cuadros de mando de Establecimientos de Reclusión, las quejas deberán ser recibidas y conocidas, en primer lugar, por el Comité de Convivencia Laboral de la respectiva Regional a la que pertenezca el Establecimiento de Reclusión; en caso de no llegar a amigable composición, o que alguno de los funcionarios implicados considere que no se dan las garantías necesarias, la queja será remitida por dicho Comité a la Procuraduría General de la Nación; evidenciando la gestión adelantada y notificando al Comité de Convivencia de la Dirección General del Instituto y a las partes interesadas.

Parágrafo 2. En las situaciones que involucren a Directores y/o Subdirectores y/o Cuadros de mando de las Regionales y/o Escuela Penitenciaria Nacional, las quejas deberán ser remitidas y atendidas por el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General, en caso de no llegar a amigable composición, o que alguno de los funcionarios implicados considere

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

que no se dan las garantías necesarias, la queja será remitida por dicho comité a la Procuraduría General de la Nación, evidenciando la gestión adelantada. En cualquier caso, se debe notificar a las partes interesadas.

Parágrafo 3. En las situaciones que involucren a Directores y/o Subdirectores y/o Cuadros de mando de la Dirección General, las quejas deberán ser atendidas por este mismo Comité de Convivencia Laboral; y, en caso de no llegar a amigable composición, o que alguno de los funcionarios implicados considere que no se dan las garantías necesarias, la queja será remitida por dicho comité a la Procuraduría General de la Nación; evidenciando la gestión adelantada. En cualquier caso, se debe notificar a las partes interesadas.

Parágrafo 4. Cuando la queja de acoso laboral carezca de fundamento fáctico razonable o se evidencie una falsa denuncia, el Comité de Convivencia laboral procederá según el artículo 26 de la presente resolución.

Parágrafo 5. Si en un determinado caso, alguna de las partes manifestase ser representado por un tercero (abogado), dichas personas pueden ser asesores, pero en ningún momento podrán intervenir dentro de las sesiones de conciliación, teniendo en cuenta que se trata de un contexto meramente laboral.

Parágrafo 6. Si las conductas de acoso laboral se ejecutaran por funcionarios que pertenecen a otro establecimiento o sede del Instituto, el caso será atendido por el establecimiento donde se presentaron los hechos, generando estrategias que permitan adelantar los espacios de conciliación entre las partes.

Parágrafo 7. En ninguna circunstancia, los casos de acoso laboral deberán ser conocidos por la Subdirección de Talento Humano, ni por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el Comité de Convivencia Laboral, debe funcionar como un organismo autónomo. Dichas áreas tendrán como función principal, garantizar el adecuado funcionamiento del Comité, garantizar que el Comité se encuentre capacitado y si se requiere suministrar acciones de intervención grupal específica, teniendo en cuenta que cada Comité deberá hacer su respectiva solicitud por escrito.

Parágrafo 8. Bajo ninguna circunstancia se aceptarán quejas de acoso laboral anónimas, en caso de que llegaran a suceder dichas quejas no serán válidas. Adicionalmente, todas las quejas deberán ser presentadas en el formato avalado, con el fin de garantizar uniformidad en las mismas.

ARTÍCULO 22. INFORMES: Los Comités de Convivencia Laboral de cada Establecimiento de Reclusión, Direcciones Regionales y Dirección General del Instituto, elaborarán y remitirán de manera trimestral al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo o a quien éste designe, los informes que deben incluir: las estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones a que haya lugar.

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

En caso de requerirse informes específicos o de casos puntuales, los Comités deben estar en capacidad de entregar la respectiva información.

CAPÍTULO V

IMPEDIMENTOS Y RECUSACIÓN

ARTÍCULO 23. Serán causales de impedimento y recusación para los miembros del Comité de Convivencia Laboral, además de las consagradas en el artículo 150 del Código de Procedimiento Civil, las señaladas en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 24. Los miembros de los Comités de Convivencia Laboral, a que hace referencia esta resolución, en quienes incurran alguna de las causales de impedimento, deberán declararse impedidos para participar en las audiencias de amigable composición, tan pronto adviertan la existencia de ella, situación que pondría en conocimiento de los demás miembros del Comité con indicación de la causal invocada y de los hechos en que se funda.

Parágrafo 1: La recusación se propondrá ante el Comité de Convivencia Laboral con expresión de la causa alegada, de los hechos en que se fundamenta y de las pruebas que pretenda hacer valer. Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 151 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Parágrafo 2: El Comité decidirá en la misma audiencia si acepta el impedimento o recusación.

Parágrafo 3: En caso que el impedido o recusado sea uno de los representantes de la administración, lo entrará a remplazar el respectivo suplente; en el evento de presentarse y aceptarse una causal de impedimento, tanto al miembro principal como del suplente, el encargado de Talento Humano o quien cumpla sus funciones, designará temporalmente y para el caso específico, otro funcionario del mismo nivel jerárquico.

Parágrafo 4: Si se acepta el impedimento o recusación para alguno de los representantes de los funcionarios, lo entrará a reemplazar el respectivo suplente, en el evento de presentarse y aceptarse una causal de impedimento, tanto al frente del miembro principal, como al suplente, el funcionario postulado a elección que siga en la votación es quien participará temporalmente y para el caso específico.

ARTÍCULO 25. SANCIONES: La competencia para sancionar la falta disciplinaria a que haya lugar corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccionales Disciplinarias del Consejo Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señale la Ley, tomando como referencia lo establecido en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006.

RESOLUCIÓN NUMERO 002823 DE 30 AGO

"Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y se deroga la resolución N° 004371 de 2014."

ARTÍCULO 26. FALSAS DENUNCIAS: En caso que se determine que no ha existido acoso laboral en la situación denunciada o queja presentada y una vez finalizada la respectiva investigación, el Comité comprobará que el presunto quejoso actuó de mala fe y que dichas conductas de acoso laboral nunca existieron, se informará a las partes interesadas y el Comité de Convivencia Laboral pasará el caso al área de control interno para que realice el debido proceso.

ARTÍCULO 27. GARANTÍAS: En concordancia con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, se deben evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos. En este sentido, el Instituto, verificará la pertinencia de la permanencia en el Establecimiento de Reclusión y/o Sede Administrativa del quejoso o del presunto acosador, mientras el Comité de Convivencia Laboral da trámite oportuno a la queja.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO 28. PUBLICIDAD: La presente resolución deberá difundirse a través de los medios de comunicación del Instituto y remitirse a cada una de las Oficinas Regionales y Establecimientos de Reclusión para su conocimiento y difusión, de lo cual debe quedar evidencia.

ARTÍCULO 29. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga en su totalidad la Resolución N° 4371 de 2014.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

30 AGO 2018


Brigadier General **JORGE LUIS RAMÍREZ ARAGÓN**
Director General Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario


LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA
Subdirección Talento Humano (C)


EFRAÍN MORENO ALBARÁN
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Revisado por: Luz Myrian Tierradentro Cachaya - Subdirectora (C) de Talento Humano
Elaborado por: María Fernanda Díaz Villabona - Coordinadora Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Fecha de elaboración: 15-08-2018
Archivo: Mis Documentos/INPEC/2017-2018/2018/Comités de Convivencia Laboral/Resolución